**TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE KAYIT DIŞI HİZMETİN TESPİTİ**

***Murat GÖÇMEN***

*Sosyal Güvenlik Kurumu*

***Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK***

*Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

***Dr. Öğr. Üyesi Murşit IŞIK***

*Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

**ÖZET**

Riskler karşında güvende olmak için sosyal güvenlik vazgeçilemez bir ihtiyaç olduğundan ve insanların her dönem bunu hissetmelerinden dolayı, insanlar her dönem sosyal güvenliklerini sağlamaya çalışmışlardır. Genel olarak, insanların geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan bir insan hakkı olarak değerlendirilen sosyal güvenlik hakkı, Türkiye’de başta anayasalar ve yasalarla hep güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Türkiye’de, çalışanların sigortalı olması zorunlu olup, çalışanların hakları ve işverenin yükümlülükleri, çalışanın işe alınmasıyla birlikte kendiliğinden başlamaktadır. Ne var ki anayasal güvence ve yasal düzenlemelere rağmen Türkiye’deki tüm çalışanların sosyal güvenliğinin sağlandığı da söylenemez. Türkiye’deki kayıt dışı istihdam oranlarının yüksekliği de bilinen bir gerçektir. Hizmet akdi kapsamında işveren emrinde çalışanların, sigorta haklarından faydalanabilmeleri için, işverenleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeleri ve buna dair gerekli prim belgelerini düzenleyerek SGK’ya vermeleri gerekmektedir. İşverenler tarafından bu bildirimlerin hiç yapılmaması veya eksik yapılması, çalışanların sigorta haklarından hiç faydalanamamalarına ya da eksik faydalanmalarına yol açmaktadır. Bu yazımızda, hizmet akdi kapsamında çalışıp da sosyal güvenlik sistemine dahil olması gerektiği halde, sosyal güvenlik ve sosyal sigortalardan yoksun bırakılarak çalıştırılanların, hizmetlerinin, idari boyuttan nasıl tespit edilebileceği açıklanmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Güvenlik, Sosyal Sigorta, Sosyal Güvenlik Kurumu, Hizmet Tespiti.

**DETERMINATION OF INFORMAL SERVICE IN SOCIAL SECURITY SYSTEM IN TURKEY**

**ABSTRACT**

Risks in front of an indispensable social security needs to be safe and feel that every term of the people, the people have sought to ensure the social security of each period. In General, people do not look to the future with confidence as a human right that social security as, in our country, particularly in the constitutions and laws have always tried to be secured. In our country, it is essential that the insured employees, employee rights and employer obligations, along with the employee's employment. However, despite constitutional guarantees and legal regulations of the social security of all employees is provided in our country are not saying much. It is also informal employment in our country is a well known fact that high. At the disposal of the employer within the scope of the service contract employees, insurance for employers benefiting from the right by social security Institution premiums required that it be notified of and edit their documents will be required to provide to SSI. None of this notification by employers or employees missing, insurance representatives, members of the right, but gives rise to take advantage of or incomplete. In this paper, we work within the scope of the service contract also should be included in the social security system, social security and social insurance is run, by excluding services, lack of administrative dimension can be detected from disclosure.

**Keywords:** Social Security, Social Insurance, Social Security Administration, Service Detection.

**GİRİŞ**

İnsanoğlu, bir taraftan hayat standardını daha üst seviyeye çıkarmak ve daha yüksek bir refah seviyesinde yaşamak için hayatı boyunca çalışıp çabalarken, diğer taraftan bu refah seviyesini korumak ve hastalık, kaza, yaşlılık, malullük, ölüm, yoksulluk gibi risklere karşı da kendini güvenceye almaya, korunmaya çalışmaktadır. Sosyal güvenlik bu korunma ihtiyacının bir aracı olmuş, sosyal, ekonomik ve siyasal faktörlerle birlikte gelişerek çağımızın da vazgeçilemez bir unsuru halini almıştır. Artık sosyal güvenlik günümüzde toplum bireylerinin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan bir insan hakkı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de de vatandaşların sosyal güvenlik hakkı başta anayasa ile güvence altına alınmış ve yasalarla gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Devlet, anayasa ve yasalar gereği çeşitli sosyal güvenlik kurumlarını oluşturarak vatandaşların sosyal güvenliğini sağlamaya çalışmış ve çalışmaktadır. Ancak, tüm yasal düzenlemeler ve çalışmalara rağmen, sosyal güvenliğin vatandaşların tamamını içine aldığını ifade etmek pek mümkün görülmemektedir. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu kapsamında sigortalı olması gerektiği halde kuruma bildirilmeden hizmet akdi ile çalıştırılanların olduğu, yani kayıt dışı istihdamın olduğu bilinen bir gerçektir.

Sigortalı, işveren ve SGK arasında yasalarla kurulan sosyal sigorta ilişkisi, kamu hukuku ilişkisi niteliğinde olup, buna bağlı olarak taraflara bir takım yasal sorumluluklar ve müeyyideler yüklemektedir. Bu yükümlülüklerin başında işverenin hizmet akdi ile çalıştırdığı kişiyi SGK’ya bildirmesi ve gerekli sigorta işlemlerini yapması gelmektedir. Çalışanın sigortalılık hakları yasalarda öngörülen koşulların gerçekleşmesiyle kendiliğinden oluşmaktadır. Bu nedenle, çalışanlar, işe başlamaları ile birlikte, başka herhangi bir işleme gerek kalmadan sigortalı sayılır. Çalışanların da sigorta hak ve yükümlülükten vazgeçme veya bunu devretme vb. alternatifleri bulunmayıp çalışmaya başladıklarını SGK’ya bildirme sorumlulukları vardır. Sosyal Güvenlik Kurumunun ise bu çalışanların sigortalı olup olmadığını kontrol edip sigortalılıklarını sağlamak noktasında gerekli tedbirleri almakla yükümlülüğü bulunmaktadır.

Çalışanın, Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlanan sigorta haklarından faydalanabilmesi için çalışmaların, işveren tarafından ilgili prim belgeleri ile SGK’ya bildirilmesi gerekmektedir. İşveren tarafından ilgili prim belgelerinin SGK’ya hiç verilmemesi veya eksik verilmesi çalışanın sosyal sigorta haklarından faydalanamaması veya eksik faydalanması sonucunu doğurur. Bu durum da kayıt dışı istihdam olgusunu ortaya çıkarır. İşverenin çalışanı SGK’ya bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi, çalışanın sigortalı niteliğini kazanmasına engel değildir, ancak bu çalışmalar tespit edilinceye kadar çalışanın sosyal sigorta haklarından yararlanması engellenmektedir.

SGK’ya bildirilmeden ya da eksik bildirimler yapılarak çalıştırılan kişilerin sosyal güvenlik kapsamına alınabilmesi ve sosyal sigorta haklarından faydalanabilmeleri için hizmetlerinin tespiti gerekmektedir. Hizmetlerin tespiti idari ve yargı olmak üzere iki yolla yapılabilmektedir. İdari yönden tespit işlemlerini Sosyal Güvenlik Kurumu fiilen ya da kayden tespit yöntemleriyle yapabilmektedir. Şayet SGK hizmet tespitini tam olarak yapamamışsa çalışan mahkemeye dava açarak da hizmetlerini tespit ettirebilmektedir.

Türkiye’de hizmet akdi ile çalışanların SGK’ya tam olarak bildirilmemeleri ve sigortalarının tam olarak yapılmaması, son dönemlerde azalmakla beraber, devam eden bir unsurdur. Bu durum işverenler açısından haksız rekabete yol açmakla birlikte, sigortalı açısından hak kaybına ve SGK açısından da prim kaybına neden olmaktadır. Bu nedenle, bu çalışma ile sosyal güvenlikten yoksun olarak çalıştırılan kişilerin, bu hizmetlerinin SGK tarafından nasıl tespit edilebildiği açıklanmaya çalışılacaktır.

**1. SOSYAL GÜVENLİK**

İlk olarak, “Sosyal güvenlik kelimesinin terimsel anlamına baktığımızda, terimi meydana getiren iki kelimeden birincisi olan “sosyal” kelimesi, çağımızın gerçekten en çok kullanılan kelimelerinden birisidir. Latince esaslı olan kelime, dilimize batı dillerinden geçmiş ve içtimai kelimesinin yerini almıştır. İçtimai kelimesi bir topluluğa ait, bir cemiyete ait manasına gelmektedir. Düşünce olarak birlik, eşitlik, dayanışma yardım esaslarına dayanan bir zihniyeti akla getirir. “Güvenlik” kelimesi ise emniyet karşılığı olarak kullanılmaktadır. Kelime önce tehlikeyi hatırlatır. Tehlikenin olmadığı yerde güvenliğe ihtiyaç yoktur. O halde bu kelimelerin terimsel anlamı tehlikelere karşı önlem alınmasını ifade etmektedir.”(Yazgan, 1992: 17).

Sosyal güvenlik kavramı ile ilgili olarak bir çok tanım ve açıklama yapılmakta olup, bir tanımda “sosyal güvenlik”, toplumun bugünü ile geleceğini garantiye almayı amaçlayan kurumlar bütünüyken, başka bir tanımda ise insanların ihtiyaç duydukları şeyleri sağlamaya yetecek kadar gelir dağılımını, hem bugün hem de gelecek için karşılayarak, gelecek endişesi ve korkusunu yaşamaması şeklinde belirtilmiştir (İzgi, 2008: 86).

Sosyal güvenlik kavramının dar anlamda bir tarifi yapılacak olursa, “sosyal güvenlik”, kişilerin karşılaşacağı risklerin sonuçlarına karşı korunması ve onlara bu konuda bir güvenlik sağlanması düşüncesiyle, bütün riskleri değil, iş kazaları, hastalık işsizlik, yaşlılık, malullük ve ölüm gibi en sık rastlanan ve en çok zarar veren sosyal riskleri kapsamına alarak sosyal koruma sağlamaya çalışmaktır. Bu bakımdan dar anlamda sosyal güvenlik sosyal risklerle karşılaşan insanların ekonomik güvencelerini sağlamaya dönük çalışmaların tamamını ifade etmektedir (Gerek ve Oral, 2004: 5).

Bugün geldiği nokta dikkate alındığında, geniş anlamda sosyal güvenlik; temel insanî haklardan ve devlet görevlerinden biri olarak; "çalışma gücü kayıplarının yeniden kazandırılması ve gelir kayıplarının telafi edilmesi yoluyla, bütün fertlere ve ailelere yaşadıkları toplum içinde onları başkalarına muhtaç etmeyecek, insan haysiyetine yaraşır asgari bir hayat standardını sağlamayı hedef edinen tedbirler bütünü ve müesseseler ağı", olarak tarif edilmektedir. Kısaca, toplumu oluşturan bütün fertlerin geleceklerinin garanti altına alınarak "yarın” endişesinden uzak tutulması ve güvenliğinin sağlam olduğunu bilmenin tatmin duygusunun yaşatılmasıdır (www.filozof.net 20.10.2018).

**1.2. Sosyal Güvenliğin Amaç ve Önemi**

Bireyler yaşamlarının bazı dönemlerinde sosyal ve ekonomik sebeplerle veya sakatlanma, yaşlanma gibi fiziksel sebeplerle geçici ya da sürekli olarak gelirlerini kaybedebilirler ya da hastalanabilirler. İnsanların karşı karşıya kaldıkları bu olumsuz hallerle bireysel olarak baş etmeleri zor olabilir, hatta imkansız hale gelebilir. Sosyal güvenliğin asıl ve temel amacı, böyle zor durum ve dönemlerde, insanları, yoksunluk ve yoksulluk risklerine karşı korumaktır (https://sskprim.wordpress.com 05.09.2018). Sosyal güvenliğin amacı, sosyal hayatın getirdiği, getireceği kaza, iş kazası, hastalık, yaşlılık, malullük, ölüm, işsizlik gibi riskler karşısında, toplumda yaşayan kişileri güvenceye almak, toplumun sosyal ve ekonomik düzeni ile refahını korumaktır.

Sosyal güvenlik; gelir güvencesi sağlanması, tasarruf edilmesi, yatırımların artması ve gelir dağılımının düzenlenmesiyle iktisadi açıdan, sosyal dayanışmanın güçlenmesi, sosyal barışın sağlanması ve sosyal ahengin oluşmasıyla sosyal açıdan, bütün bireyleri kapsama alarak aynı sisteme dahil etmesi, vatandaşların ülkeye bağlılıklarını arttırması ve milli güvenliğin harcı konumunda olması yönüyle siyasi açıdan, birey için bir hak ve devlet açısından bir sorumluluk getirmesiyle de hukuki açıdan bir hayli önemlidir (Arıcı ve Alper, 2014: 14-15).

Sosyal güvenliğin önemi açısından Türkiye kanunlarında da başta anayasamız olmak üzere sosyal güvenlik hakkı güvence altına alınmış Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir, Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” (www.mevzuat.gov.tr 01.10.2018) hükmüne yer verilmiştir.

**1.3. Sosyal Sigortalar**

Sosyal güvenliğin amacına ulaşması için çeşitli araçların kullanıldığını, bu araçların dünyadaki tüm ülkeler açısından ortak özellikler taşıyan araçlar olduğunu söylemek mümkündür. Bu araçların finansmanının çeşitli olmasıyla birlikte sınırlı sayıda olduğu da söylenebilir. Sosyal güvenliğin genel olarak bilinen başlıca üç aracından biri de sosyal sigortalardır (Aydın, 1999: 17). Sosyal güvenlik araçları arasında en yaygın ve en gelişmişi olan sosyal sigortalar, çalışanların karşılaşabilecekleri sosyal risklerin, zararların, işçinin ve işverenin zorunlu olarak katılımıyla devlet eliyle kurulan ve idare edilen bir kurum tarafından karşılanmasına yönelik bir sigorta yöntemidir (Tuncay ve Ekmekçi, 2008: 13).

Sigorta kavramına ekonomik anlamda bakacak olursak, bilinmeyen, ancak toplu olarak tahmin edilebilen risklerin yol açabileceği zararların giderilmesi amacıyla ortaya çıkacak para ihtiyacına ilişkin bir karşılık ayrılması olarak tanımlanabilir. Hukuki manada ise, bir olayın meydana gelmesi durumunda, bu olayın neden olacağı olumsuz sonuçları gidermeye yönelik bir hizmet sözü şeklinde ifade edilebilir (https://www.mevzuatdergisi.com 15.10.2018). Sosyal sigortalar, Türkiye’nin de taraf olduğu ILO’nun 102 nolu sözleşmesinde farklı risk gruplarında belirtilen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, yaşlılık, malullük ve ölüm sigorta kolları ile işsizliği içeren ve bunlar için prim ödenmesini esas alan bir sistemdir (SGK, 2009: 1).

Sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardımları da kapsayan geniş bir kavram olarak ele alınsa da sosyal güvenlik sistemleri, ağırlıklı olarak sosyal sigortalar sistemine dayanmaktadır (Egeli, 2009: 43). Diğer taraftan sosyal güvenlik, sosyal tehlikeler ile ortaya çıkan ihtiyaçlara cevap veren tarafıyla da sosyal sigortalar ile özdeş manada tanımlanır hale gelmiş, sosyal güvenlik denince sosyal sigortalar, sosyal sigortalar denince sosyal güvenlik akla gelmektedir (Sürücü, 2001: 71).

**1.3.1. Sosyal Sigortalılık Ve Statüleri**

Hastalık, meslek hastalığı, kaza, iş kazası, malullük ve ölüm gibi risklerin vereceği tahribatları engelleme veya en aza indirme, böyle durumlarda gelir sağlamak için ve yine yaşlılık döneminde gelir güvencesi için adına prim ödenen veya bu primi kendisi ödeyen kişi sosyal sigortalar kapsamında sigortalı sayılmaktadır(www.mevzuat.gov.tr,12.10.2018).

Genel literatürde, kişilerin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan bir “insan hakkı” olarak nitelendirilen sosyal güvenlik hakkı, Türkiye’de de Anayasamız ile güvenceye alınmış temel haklardan biridir. Türkiye’de zorunlu sigortalılık ilkesi benimsenmiş olup, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında çalışanlar sigortalı sayılmıştır. Türkiye’de bireylerin yaptıkları işlere ve çalışma şekillerine göre sigortalılık statüleri değişmekte olup, 5510 Sayılı Kanundaki sigortalılık statülerine bakıldığında, istisnaların da olmasıyla beraber, genel itibariyle, bir veya birden fazla işveren emrinde yani hizmet akdi kapsamında çalışanların 4/a sigortalısı, kendi nam ve hesabına çalışanların 4/b sigortalısı ve kamuda memur olarak çalışanların da 4/c sigortalısı olduğu görülmektedir. Bir diğer ve eski tabirlerle açıklayacak olursak, daha önceden SSK’lı olarak tabir edilen sigortalılar 4/a sigortalısı, Bağ-Kur’lu olarak tabir edilen sigortalılar 4/b sigortalısı ve Emekli Sandığına tabi olarak tabir edilen sigortalılar 4/c sigortalısı olarak nitelendirilmiştir.

**2. 4/a SİGORTALISI OLABİLME NİTELİKLERİ**

5510 Sayılı Kanunun 4. Maddesinin 1. Fıkrasının a bendi, genel olarak özel sektörde işveren emrinde çalışanları, yani hizmet akdi ile çalışanları düzenlemiştir. Buna göre kanunun 4/a kapsamındaki sigortalısı olabilmek için, çalışma ilişkisinin hizmet akdine dayanmasıyla birlikte, çalışanın aynı kanunun 6. maddesinde belirtilen “sigortalı sayılmayanlar” arasında olmaması, yapılan işin, işverene ait işyerinde ya da işverenin talimatlandırdığı bir yerde yapılması gerektiği söylenebilir (Güzel, Okur vd, 2008: 105-118).

**2.1. Çalışmanın Hizmet Akdine Dayanması**

5510 Sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının a bendinde, bir veya birden fazla işveren tarafından hizmet akdi ile çalıştırılanların sigortalı sayılacağı belirtilmiştir. Daha önce SSK‘lı olanlarla ilgili düzenleme yapan mülga 506 Sayılı Kanunda, hizmet akdinin tanımı yapılmazken, 5510 Sayılı Kanunda, hizmet akdinin tanımı Borçlar Kanunu ve İş Kanununa atıfta bulunarak yapılmıştır. Yani Borçlar Kanunu ve İş Kanununda yer alan hizmet akdi 5510 Sayılı Kanun için de geçerli kılınmıştır (5510 Sayılı Kanun, Md.3-4). Görüldüğü üzere 4. Madde hükmünden, sigortalı sayılmanın başlıca şartının “hizmet akdi” ile çalışmak olduğu anlaşılmaktadır. Sigortalılık niteliğinin tespitinde kişinin bir hizmet sözleşmesine dayanarak çalışmak gerektiği yönünde bir şart bulunmakla birlikte, çalışmanın geçersiz bir hizmet sözleşmesine dayanması, çalıştığı sürece sigortalı sayılmasına engel değildir. Geçerli bir hizmet sözleşmesi bulunmasa da işverenin bilgisi, isteği ve talimatıyla işyerinde çalışanlar da sigortalı olmak zorundadır (Tunçomağ, 1988: 116-117).

5510 Sayılı Kanunun atıfta bulunduğu 818 Sayılı Borçlar Kanununun 313’üncü maddesinde(mülga olan) hizmet akdi, “Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder. Ücret, zaman itibariyle olmayıp yapılan işe göre verildiği takdirde dahi işçi muayyen veya gayri muayyen bir zaman için alınmış veya çalışmış oldukça, hizmet akdi yine mevcuttur; buna parça üzerine hizmet veya götürü hizmet denir.” şeklinde tanımlanmış olup, bu tanımda hizmet akdine ilişkin iki ana unsur olarak “iş” ve “ücretin” vurgulandığı görülmektedir (818 Sayılı Borçlar Kanunu (Mülga) Md.313). 5510 Sayılı Kanunun çıkarıldığı tarihte yürürlükte bulunan 818 Sayılı Borçlar Kanunu mülga olmakla beraber, bunun yerine 2011 yılında çıkarılan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 393. Maddesinde hizmet akdinin(hizmet sözleşmesi), “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona, zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir.” Şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Burada daha önceki borçlar kanununda belirtilen hizmet akdi unsurlarına “bağımlılık” ilkesinin de eklendiği görülmektedir. Bağımlılık ilkesi, hizmet akdini istisna ve vekalet akdinden ayıran en önemli ilke olarak karşımıza çıkmaktadır (6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Md. 393).

Hizmet akdinin (iş sözleşmesinin) 4857 Sayılı İş Kanunun 8. Maddesindeki tanımı ise, “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” Şeklinde olup, Borçlar Kanununda olduğu gibi hizmet akdinin, iş, ücret ve bağımlılık unsurlarına, bu kanunda da değinildiği anlaşılmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu Md.8).

Borçlar Kanunundaki hizmet sözleşmesi ve İş Kanunundaki iş sözleşmesi birlikte incelendiğinde, hizmet akdinin unsurlarının, “İş(Hizmet)”, ”Ücret”, “Süre” ve “Bağımlılık(Hukuki Bağlılık)” olarak dört unsurdan oluştuğu anlaşılmakta olup, hizmet akdini, konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayıran en önemli unsurun ise “Bağımlılık” unsuru olduğu görülmektedir (SGK, 2013: 31).

**2.1.1. İş (Hizmet) Unsuru**

Hizmet sözleşmesinin konusu herhangi bir işin görülmesidir. Hizmet sözleşmesiyle işverenden ücret talep edilebilmesi için çalışan tarafından belli bir işin yapılması gerekir. Yapılacak işin bu anlamda nitelik gerektirip gerektirmemesi veya bedenen yapılıp yapılmaması arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Yapılacak iş çok basit fiziki gücün kullanımını gerektiren bir iş olabileceği gibi fikri anlamda yapılması gereken bir edim de olabilir (http://huseyinust.com/ 12.10.2018).

Hizmet akdinde, çalışan, işverene bedeni veya fikri olarak veya her iki şekilde emek verirken bir sonuca ulaşmayı değil, hizmet vermeyi taahhüt eder. Yapacağı işin kapsamı, yapılış tarzı bellidir ve yapılan işin işverenin işyerinde veya onun göstereceği yerde yapılması şarttır. Ekonomik açıdan iş olarak değerlendirilen her türlü çalışma hizmet kapsamına girerken, çalışan, çalışmasının işverene sağlayacağı ekonomik sonucundan sorumlu değildir (SGK, 2013: 31). Ancak çalışan, iş görme edimini yerine getirirken yaptığı işi, işverenin talimatları doğrultusunda özenle yapmak, işinde kullandığı makine veya malzemeleri işin akışına uygun şekilde kullanmak, işyerine dolayısıyla da işverene zarar vermeyecek şekilde çalışmak durumundadır (Ören, 2015: 49).

**2.1.2. Ücret Unsuru**

“Ücret kavramı, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcu karşısında işverenin ödemekle yükümlü olduğu karşılığı ifade etmektedir. Dolayısıyla işçinin işverene bağımlı olarak yaptığı çalışma, “ücret” karşılığında yapılmaktadır ki ücretsiz yapılan bir çalışma iş sözleşmesinin konusunu teşkil etmez.” (http://hukuk.deu.edu.tr 15.10.2018). İşverenin işçiye vermeyi taahhüt ettiği, işçinin emeğinin kirası niteliğindeki ücret, para veya başka şekillerde ödenebilir. Ücret, zaman birimi esasına (saatlik, günlük, haftalık, aylık gibi) veya götürü usul denilen iş birimi esasına (parça, ağırlık, alan veya hacim birimleri gibi) göre verilebileceği gibi kardan pay verilmek suretiyle de ödenebilir. İş sözleşmesinin tanımında, işçinin ücret karşılığında iş gören kişi olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu nedenle ücretin iş sözleşmesinde açıkça belirlenmemiş olması, çalışmanın ücret karşılığı olmadığı sonucunu doğurmayacağı gibi ücretin uzun süre ödenmemesi de bu niteliğini ortadan kaldırmaz. Ancak, hatır için yahut ahlaki bir görev kapsamında çalışılan işler ücret karşılığı yapılan işler olarak kabul edilmez (SGK, 2013: 31).

**2.1.3. Süre Unsuru**

Hizmet akdinin bir diğer unsurunu oluşturan ise işin yapıldığı süredir. Hizmet akdi belirli bir süre için yapılabildiği gibi, süresiz de yapılabilmektedir. Bu sürenin aralıksız olması şartı yoktur. Hizmetin, sözleşme süresi içinde günün birkaç saatinde veya haftanın, ayın belirli günlerinde yapılması kararlaştırılabilir. Bu şekildeki periyodik olan çalışma şartları hizmet akdinin niteliğini değiştirmez. 4857 Sayılı İş Kanununun 9. maddesinde hizmet sözleşmelerinin yazılı yapılması hükme bağlanmış olup, süresi bir yıl veya daha uzun süreli hizmet sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunlu kılınmıştır. Hizmet sözleşmelerinin yazılı yapılmaması ise hizmet akdinin varlığını değiştirmez.

**2.1.4. Bağımlılık Unsuru**

Hizmet sözleşmesinin taraflarından biri olan çalışan, yapacağı işleri, sözleşme ile çizilen çerçevede, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yerine getirmek durumundadır. Bu manada çalışanın bağımsız hareket etmesi, kendi başına davranması söz konusu değildir. Çalışanın, emeğini, ücret karşılığında işverenin emrine vermesiyle bağımlılık unsuru gerçekleşmektedir. Bağımlılık unsuru bakımından belirleyici kıstas, çalışanın yaptığı işleri işverenin karar ve talimatları çerçevesinde gerçekleştirmesidir (http://huseyinust.com/ 12.10.2018). Bağımlılık unsuru, ekonomik bağımlılık, hukuki bağımlılık ve kişisel bağımlılık faktörlerinden oluşan nitelikleri taşımaktadır (Ören, 2015: 49-50).

Konusu, iş görmek olan diğer sözleşmeler de (eser, vekalet gibi) bulunmakta ve iş sözleşmesiyle çoğu zaman karıştırılmaktadır. İş sözleşmesini bu sözleşmelerden ayıran en önemli unsur bağımlılıktır. Bakıldığında sözleşmenin, “ücret” ile “iş” unsurları, iş yapmayı konu edinen diğer sözleşmelerde de çoğu zaman görülmektedir. Şayet çalışan kişinin, işverene bağımlı şekilde çalışması söz konusu değil ise aralarındaki ilişkinin bir iş ilişkisi olmadığı değerlendirilmelidir. Bu durum iş hukuku kapsamında iş sözleşmesi olarak nitelendirilemez. Bağımlılık unsurunda, işçinin işverenin talimatına bağlı olması ve işverence gözetilmesi, yönetilmesi ve denetlenmesi gerekir. Bu yönüyle bağımlılık unsuru, iş sözleşmesinin tarafları arasında kaçılmaz olarak bir hukuki hiyerarşi oluşturur. Ancak bağımlılık ilişkisi çalışanın yaptığı işin niteliğine göre farklı derecede olabilir. Çalışanın yaptığı işin niteliği arttığı veya çalışma yöntemi esnekleştiği ölçüde bağımlılık derecesi de zayıflayabilir. Bir diğer husus da işin işverene ait işyerinde yapılıp yapılmadığıdır. İşin işverene ait işyerinde yapılıyor olması, iş sözleşmesinin varlığını kanıtlamaya tek başına yeterli olmamakla beraber hizmet sözleşmesini “eser”, “vekalet” gibi diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmeye büyük ölçüde yardımcı olur. Diğer taraftan işin, işverenin işyerinde yapılmaması da çalışan ile işveren arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olmadığı anlamını taşımaz. Öyle ki günümüzdeki ekonomik ve teknolojik gelişmeler, iş sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisinin zayıflaması ve esnekleştirilmesi sonucunu doğurmaktadır. Bilhassa iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi, çalışan tarafından, işin farklı ortamlarda hatta kendi evinde bile yapılabilmesine imkân sağlamaktadır. Bu durum da ister istemez işverenin çalışan üzerindeki gözetim, yönetim ve denetim imkânlarını azaltmakta, bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına etki etmektedir (http://hukuk.deu.edu.tr 15.10.2018). Hizmet akdindeki bağımlılık unsurunun, konusu iş görme olan eser ve vekalet sözleşmelerindekinden farklı olmasına örnek verecek olursak; “eser sözleşmesinde, müteahhit, bir bedel karşılığı olarak iş sahibine bir eser yapıp teslim eder ama işini yaparken bağımsız hareket eder. İş sahibinden işin yapılması ile ilgili talimat almaz. Burada önemli olan eserin anlaşmada belirlenen niteliklere uygun olarak ve belirtilen sürede yapılıp teslim edilmesidir. Vekalet sözleşmesinde vekil belirli bir işin görülmesi yükümlülüğü altındadır. Sözleşme varsa ücret de isteyebilir. Ancak burada vekil ile iş sahibi arasındaki bağımlılık unsuru iş sözleşmesine nazaran çok zayıftır. Vekil işini işverenden ekonomik açıdan bağımsız bir şekilde kendi araçları ve personeli ile ve genellikle kendi iş yerinde yapmaktadır.” (SGK, 2013: 31).

**2.2. Sigortalı Sayılmayanlar Arasında Bulunmamak**

5510 Sayılı Kanunda, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar 4/a sigortalısı sayılmakla beraber aynı kanunun 6. maddesi kapsamında belirtilenler ise sigortalı sayılmamaktadırlar. Bunlar;

* İşverenin kendisine ait işyerinde, ücret almadan çalışan eşi,
* Aynı konutta üçüncü derece dahil bu dereceye kadar birlikte yaşayan hısımlar

arasında yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,(çalışanlar arasına dışardan başka kimse katılmaksızın)

* Aynı kişi yanında temizlik ve bakım gibi ev hizmetlerinde çalışanlar, (ay içinde 10

gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç)

* Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu

öğrencileri,

* Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı

bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye’ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler,

* Yüksekokullarda, fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki

yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,

* Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen,

hasta veya malûller,

* Kamu idarelerindeki tarım ve orman işlerindeki çalışmalar hariç olmak üzere, tarım

işlerinde veya orman işlerinde süreksiz çalışanlar,

* Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu

ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında işverenleri tarafından sigortalı yapılanlar,

* Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler,

Olup, hizmet akdi kapsamında çalışmaları olsa dahi 4/a sigortalısı olamamaktadırlar (5510 Sayılı Kanun, Md.6).

**3. KAYIT DIŞI İSTİHDAM**

Kelime anlamı “herhangi bir biçimde yazılı belgesi olmayan, kayda geçmemiş” olan kayıt dışı kavramı, genelde ekonomi alanında kayıt dışı ekonomi şeklinde kullanılan bir kavramdır. Kayıt dışı ekonomiyi oluşturan unsurlardan birisi de kayıt dışı istihdamdır (www.tdk.gov.tr/.01.11.2018). Kayıt dışı ekonomi kavramı ile kayıt dışı istihdam arasında oldukça sıkı bir ilişki olmasına ve her iki faaliyet niteliği itibariyle birbirine yakın olmasına rağmen, boyutları, faaliyetin yasalar karşısındaki konumu, kavramların genişliği açısından farklılıkları bulunmaktadır. Kayıt dışılığın istihdamla ilgili olan boyutu, yani kayıt dışı istihdam kısmı, sosyal güvenlikle daha ilgilidir.

Kökeni Arapça olan istihdam kelimesinin Türk Dil Kurumundaki anlamı çalıştırma, işe alma, kullanma’dır. Yine istihdam kelimesi, geniş anlamda üretim faktörlerinin, dar anlamda ise emeğin üretim sürecinde kullanılması olarak tanımlanmaktadır. Kayıt dışı istihdama basit şekliyle, kayıtlara girmeyen çalışma, çalıştırma demek mümkündür (www.tdk.gov.tr/.01.11.2018).

Kayıt dışı istihdamın daha geniş bir tanımı ise; üretim ve hizmet alanındaki istihdam faaliyetlerinin resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, vergi ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dahil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılması olduğu söylenebilir (http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9582.03.10.2018). Sosyal güvenlik açısından ise niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanabilir. Kayıt dışıistihdama sosyal güvenlik yönüyle bakıldığında üç türlü kayıt dışı istihdam söz konusudur. Bunlar; çalışanların sosyal güvenlik kurumuna hiç bildirilmemesi, çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi ve sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir (www.sgk.gov.tr,06.10.2018). Çalışanların sosyal güvenlik kurumuna hiç bildirilmemesi tam bir kayıt dışılığı oluştururken, çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi ve sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesi ise kısmi bir kayıt dışılığı oluşturmaktadır.

Anayasal güvence ve yasal düzenlemelere rağmen, Türkiye’de sosyal güvenliğin tam olarak yaygınlaştığı ve çalışanlarımızın tamamının sosyal sigortaya kavuşturulduğu da söylenemez. Kayıt dışı istihdam, 5510 Sayılı Kanunun 4. Maddesinin 1. Fıkrasının a ve b (4/a ve 4/b sigortalıları) bentlerindeki sigortalılık statülerinde bulunmakla birlikte, özellikle 4/a sigortalılarında daha yaygındır. Genelde işveren emrinde bağımlı olarak çalışan 4/a sigortalılarının, sigorta bildirimleri işverenlerince yapıldığından bu çalışanların çoğu zaman bu bildirime müdahale şansları bulunamamaktadır. Böylece 4/a kapsamında çalışanların kayıtlı veya kayıt dışı çalıştırılmaları işverenlerinin iradelerine kalmaktadır.

Türkiye’de, istihdam üzerindeki mali yükümlülüklerin yüksek olması, kamu kurum ve kuruluşları arasındaki koordinasyon eksiklikleri, denetim sisteminin yetersizliği, işveren ve sigortalıların bilgi eksikliği, işsizliğin fazla olması, iş güvencesi bulunmayan çalışanların sigortasız çalıştırılmayı kabul etmek zorunda kalması, çalışma ilişkilerinde meydana gelen bazı değişmeler ile mevzuattan kaynaklı bazı sorunlardan dolayı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’nun bilgisi dışında, yani kayıt dışı olarak, çalışan büyük bir kesimin olduğu bilinmektedir (Öztürk, 1998: 32).

**4. 4/a SİGORTALISININ SOSYAL GÜVENLİK KURUMU’NA BİLDİRİLMESİ**

**4.1. İşverenin Çalışanını Bildirmesi**

5510 Sayılı Kanunda, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar 4/a sigortalısı sayılmış, sigorta hak ve yükümlülüklerinin, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren, başlayacağı hükme bağlanmıştır. Aynı kanunun 92. maddesinde de sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olmanın zorunlu olduğu, sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak veya başkasına devretmek yönünde sözleşmelere konulan hükümlerin geçersiz olacağı belirtilmiştir (5510 Sayılı Kanun, Madde 4,7,92). Böylece sigortalının hakları ve işverenin yükümlülüklerinin, sigortalının işe alınmasıyla birlikte kendiliğinden başlayacağı, sigortalılığın, işverenin veya sigortalının arzusuna bırakılamayacağı, çalışma ilişkisiyle beraber kazanılan bir hak ve sorumluluk olduğu görülmektedir.

Sigortalı olmak için olumlu ya da olumsuz bir iradeyi ortaya koymaya gerek olmadığı gibi, yargı kararına veya ilgili kurum işlemine de gerek yoktur. 5510 Sayılı Kanunun 7. maddesindeki şartın gerçekleşmesiyle, yani fiilen çalışmaya başlamakla birlikte kendiliğinden sigortalılık vasfı kazanılmaktadır (Güzel, Okur vd, 2008: 143).

İşveren, sigortalı ve Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK) arasında oluşturulan sosyal sigorta ilişkisi, kamu hukuku niteliğinde değerlendirilmektedir. Bundan dolayı da işverene yasal sorumlulukları ve yaptırımları vardır. Bu yükümlülüklerin başında da işverenin, çalıştırdığı kişiyi SGK’ya bildirmesi gelmektedir. Çalışanın, işe başlaması ile beraber sigortalı olacağı ve sigorta hak ile yükümlülüklerinin kendiliğinden başlayacağı kabul edilmektedir. Ancak, bu durum işverenin çalıştırdığı kişiyi SGK’ya bildirme yükümlülüğünü de ortadan kaldırmamaktadır. Nitekim, 5510 Sayılı Kanunun 8. maddesi gereği işveren, çalıştıracağı kişileri işe başlatacağı tarihten önce (istisnalar hariç) SGK’ya bildirmekle yükümlü kılınmıştır, böylece SGK’nın işyeri ve çalışandan haberdar olarak gerekli takibi yapabilmesi sağlanmıştır. Çalışanlarının bildirimini, sigortalı işe giriş bildirgesi belgesi ile yapmayan işverenler içinse idari para cezası yaptırımları öngörülmüştür. Ayrıca, işveren çalıştırdığı kişilerin isimlerini, sigorta primlerine esas tutulan kazançları toplamını ve prim ödeme gün sayılarını içeren “aylık prim ve hizmet belgesi”ni SGK’ya vermekle yükümlü tutulmuştur (Bedük, 2002: 13). 4/a sigortalısının sigorta haklarından faydalanabilmesi için, çalışmasına dair prim belgelerinin çalıştığı işverenince SGK’ya verilmesi gerekmektedir. Prim belgelerinin işveren tarafından Kuruma hiç verilmemesi ya da eksik verilerek çalışmaların eksik şekilde bildirilmesi halinde, çalışanların sigorta haklarından mahrum kalmaları veya bu haklardan eksik faydalanmaları kaçınılmaz olacaktır (Çolak, 2001: 79).

**4.2. Çalışanın Kendisini Bildirmesi**

Herhangi bir işyerinde hizmet akdi ile çalışmaya başlayan işçinin de çalışmaya başladığını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme hakkı bulunmaktadır. 5510 Sayılı Kanunun sigortalı bildirimi ve tescili başlıklı 8. maddesi gereği, işverenlerin hizmet akdi ile çalışanlarını , işe başladıkları tarihten önce, SGK’ya bildirme zorunluluklarının bulunmasının yanında, söz konusu çalışanların da kanunun aynı maddesinin c bendi uyarınca işyerinde çalışmaya başladıklarını, işe başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, sigortalı bildirim belgesi ile doğrudan veya internet ya da benzeri ortamda SGK’ya bildirme hakları hatta zorunlulukları bulunmaktadır. Bu bildirimin yapılması halinde, söz konusu çalışanı, çalıştığı işvereni tarafından bildirilip bildirilmediğini, bildirildi ise doğru bildirim yapılıp yapılmadığını SGK’nın kontrol etme durumu ortaya çıkmaktadır. Şayet çalışanın bildirimi ile işverenin bildirimi arasında farklılık varsa buna ilişkin gerekli yazışmalar hatta gerekirse kontrol ve denetimler yapılarak farklılık giderilmektedir. Böylece çalışanın sigorta bildirimi yapılmadan veya eksik yapılarak çalıştırılmasının önüne geçilmektedir. Aksi takdirde çalışandan haberdar olamayan SGK çalışanla ilgili bir işlem yapamamaktadır (SGK, 2013: 61).

5510 Sayılı Kanunun 8. maddesinde sigortalının kendini bildirmesi belirtilmekle beraber bunu yapmaması halinde herhangi bir cezai hüküm de bulunmamakta ve bu husus çalışan aleyhine delil de teşkil etmemektedir. Çalışanın bu konuda yeterince bilinçli olmaması, ekonomik imkânlarının kısıtlı olması, sosyal güvenlik hakkından vazgeçerek ücretini biraz daha yüksek alma düşüncesi, bazen SGK’dan aldığı aylık veya gelirlerin kesilmesini istememesi ve özellikle iş güvencesinin bulunmamasından dolayı işten çıkarılabileceği düşüncesine sahip olması göz önüne alındığında, sigortalının kendisini Kuruma bildirmemiş veya bildirememiş olması da çok yadırganamamaktadır. Bundan dolayı da bu durumun çalışanın aleyhine delil teşkil etmesinin, hizmetlerinin tespiti için ileride SGK’ya müracaat edemeyeceğinin veya dava açamayacağının ileri sürülmesinin de hakkaniyetli olmayacağı ortadadır.

4/a sigortalısı niteliği taşımasına rağmen, işvereni tarafından SGK’ya bildirimi yapılmayan ve SGK tarafından da bu durumu fark edilememiş olan çalışanlar, bazen sigortasız çalıştırıldığını bilmemekte, bazen de sigortasız çalıştırıldığının farkında olmasına rağmen işini kaybetme korkusu ile işverenine veya Kuruma başvurmaktan kaçınmaktadırlar. Böylece çoğu zaman işten çıkıncaya veya çıkarılıncaya kadar kayıt dışı çalışmaya devam edebilmektedirler. Bu şekilde kayıt dışı olarak çalıştırılan sigortalıların hizmetlerinin tespiti Sosyal Güvenlik Kurumunca ya da mahkemelerce tespit edilebilmektedir. Ancak SGK’ya işten ayrıldıktan sonra müracaat etmeleri çalışmalarının tespiti yönünden geç kalınmış olabilmektedir.

**5. KAYIT DIŞI HİZMETLERİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TARAFINDAN TESPİT EDİLMESİ**

Bir işyerinde 5510 Sayılı Kanunun 4/a statüsünde çalışanların hizmetlerinin, Sosyal Güvenlik Kurumundaki kayıtlarında görülebilmesi için işverenin işçiyi aylık kaç gün ve ne kadar ücretle çalıştırdığını, yani hizmetini, her ay Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmesi gerekmektedir. Bu bildirimin, SGK tarafından çıkarılan yönetmelikle; şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönemi, verilme süresi ve diğer hususları belirlenecek olan “aylık prim ve hizmet belgesi” ile yapılacağı, kanunun 86. Maddesinde belirtilmiştir (5510 Sayılı Kanun, Md.86.). Aylık prim ve hizmet belgesinin detaylarını düzenleyen Sosyal Sigorta İşlemler Yönetmeliği gereği, işveren, bir ay içinde çalıştırdığı veya başka bir işverene geçici olarak devrettiği sigortalıların;

* Sosyal güvenlik sicil numaraları,
* Ad ve soyadları ile ikinci soyadı almış olanların ilk soyadları,
* Prim ödeme gün sayıları,
* Sigorta primine esas kazanç veya emeklilik keseneğine esas aylık tutarları(ödemiş

veya ödeyecek olduğu ücretleri),

* İşe başlama ve işten çıkış tarihleri,
* Ayın bazı günlerinde çalışmamış olmaları halinde, eksik çalışma nedenleri,
* Ay içinde işten ayrılmış olmaları halinde, işten çıkış nedenleri,
* Sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve sosyal güvenlik destek primleri,
* Varsa 3568 sayılı Kanuna tabi olan meslek mensubunun adı ve soyadı ile bunların

mesleki oda kayıt numarası gibi,

Bilgilerini taşıyan aylık prim ve hizmet belgesini, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23’ünde, e-sigorta kanalıyla SGK’ya vermekle yükümlü kılınmıştır. Diğer taraftan daha önce sigortalısı olan ancak sigortalı çalıştırmaya son veren veya ara veren ve bu durumu 15 gün içinde SGK’ya bildiren işverenin, her ay ayrıca sigortalı çalıştırmadığına ve ücret ödemediğine ilişkin bir bildirimde bulunması da gerekmemektedir (RG,sayı,27579,2010 ,Md.102).

Aylık prim ve hizmet belgelerinin önemi büyüktür, çünkü kurum bununla hem işverenin sigortalılara ait primleri ödeme yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğini, hem de sigortalıların o döneme ait hizmetlerini takip eder. Zira sigortalıların iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık gibi kısa vadeli ve malullük, ölüm, emeklilik gibi uzun vadeli sigorta hakları da bu belge ile yapılan bildirimlere bağlıdır. Çalışanların hizmetlerini tescil eden yukarıda belirtilen bildirimin yapılmaması ya da eksik yapılması halinde ve kurumun bundan haberdar olması durumunda bildirilmeyen veya eksik bildirilen hizmetlerin tespiti yapılmaya çalışılmaktadır.

Çalıştığı halde çalışmaları SGK’ya bildirilmeyen kişilerin, sosyal güvenlik haklarını elde etmeleri için yasa koyucu; fiilen tespit, kayden tespit, kamu kuruluşlarınca düzenlenen belge/alınan bilgilere göre tespit ve yargı ile tespit yollarını öngörmüştür (http://www.vergi.tc/,17.11.2018).

  Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminde, idari yönden hizmet tespitini, Sosyal Güvenlik Kurumu yapmakta olup, bu tespiti 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde gerçekleştirmektedir. SGK bunu, gerek bankalar, kurum ve kuruluşlardan elde ettiği bilgi belgelerle, gerekse kendi denetim elamanlarının ve diğer kamu kurumlarının denetim elamanlarının yaptığı kontrol ve denetimleri sonucu tespit etmektedir.

Elde edilen bilgi ve belgeler ile yapılan denetimler sonucu işyerlerinde çalıştığı tespit edilen kişilerin öncelikle sigortalı olup olmadıkları kontrol edilip, sigortalı olanlarla ilgili herhangi bir işlem yapılmazken, sigorta bildirimi yapılmayanların veya eksik yapılanların, öncelikle işverenlerinden, tespit edilen çalışma tarihi için sigorta bildirimlerinin yapılması talep edilmekte, işverence bu talebin yerine getirilmemesi halinde re’sen işlem yapılarak çalışanların sigortalılığı sağlanmaktadır.

**5.1. Aylık Prim Ve Hizmet Belgesinden Tespit**

Çalışanların bildiriminin yapıldığı “aylık prim ve hizmet belgesi”nde çalışma günleri genelde 30 gün olarak bildirilmesi gerekmektedir. Ancak işyerlerinde otuz gün çalışılmasına rağmen, çalışanların sigorta gün sayıları işverence bazen eksik gösterilmektedir. Bu nedenle de SGK prim kaybına, sigortalı ise sigorta kazanç ve gün kaybına uğramaktadır.

Şayet işveren tarafından, sigortalının işyerinde 30 günden az çalıştığı, ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan ediliyorsa, bu sigortalıların, otuz günden az çalıştıklarını ispatlayan belgeler, işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken süre içinde SGK’ya verilmesi gerekmektedir (5510 Sayılı Kanun, Md.86.). Sigortalıların eksik gün nedenlerini gösteren ve aylık prim ve hizmet belgesi ile birlikte verilmesi gereken belgeler, sigortalının; SGK’ca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatli olduğunu gösteren raporu(SGK’ca elektronik ortamda alınabilenler hariç), ücretsiz veya aylıksız izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi, disiplin cezası uygulaması, gözaltına alınma ile tutukluluk hâline ilişkin belgeleri, kısmi süreli çalışmalara ait yazılı iş sözleşmesi ve puantaj kayıtları(sigortalının imzasını taşıyan) belgeleri ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmî makamlardan alınan yazı örneği, şeklinde sayılabilir. Sayılan bu ispatlayıcı belgeler “Sigortalıların Eksik Gün Bildirim Formu” na eklenerek SGK’ya verilir veya APS, iadeli taahhütlü ya da taahhütlü posta ile gönderilir. Ancak bu belgelerden geriye yönelik olarak her zaman düzenlenebilir nitelikte olanları, aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken süreden sonra verildiğinde dikkate alınmaz. Diğer taraftan 10 ve üzerinde sigortalının çalıştırıldığı ve toplu sözleşmenin bulunduğu işyerleri ile kamu ağırlıklı işyerlerinin eksik gün bildirim formu ve eki ispatlayıcı belgeleri verme zorunlulukları da bulunmamaktadır (SSİY, Md.102.).

SGK’nın kontrol ettiği aylık prim ve hizmet belgelerinden sigorta günleri eksik olduğu anlaşılan ve yasal süresinde verilmiş eksik günü ispatlayıcı kabul edilebilir bir belgesinin de bulunmadığı görülen sigortalıların, eksik bildirilen sigorta süreleri, SGK’ca re’sen düzenlenerek muhteviyatı primler kanun hükümlerine göre ilgili işverenden tahsil edilir (5510 Sayılı Kanun, Md.86.).

**5.2. Bankalardan Alınan Bilgi Ve Belgelerden Tespit**

5510 Sayılı Kanun ve kanun kapsamında çıkarılan ikincil mevzuat gereği, 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, SGK’ca belirlenecek konularda, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını SGK’nın sağladığı elektronik altyapıdan yararlanarak veya manuel olarak kontrol etmek ve sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri, SGK’ya bildirmekle yükümlüdürler. Yine kamu kurumlarında çalışanlar hariç maaş ödemesi yapılan çalışanların kimlik bilgileri ile çalıştığı işyeri bilgilerinin ve ödenen ücret bilgilerinin bildirilmesi, kredi veya kredi kartı verilenlerden alınan ücret bordrosu bilgilerinin SGK’ya gönderilmesi kanunun bankalara verdiği görevler arasındadır (SSİY, Md.13).

Maaş(ücret) ödemesi yapılan kişiler ile ödeme dönemi ve ödeme tutarını gösteren Bankalardan alınan verilerle, SGK kayıtlarında söz konusu kişiler için bildirilen hizmetler ve prime esas kazançların incelenip, hizmetlerin hiç bildirilmediği veya kazançlarının eksik bildirildiği hususlarının araştırılarak ortaya çıkabilecek prim kaybı ve sigortalılar açısından ise kayıt dışılığın önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Ancak ücret veya maaş ödemesi adı altında ilgililere ödenen miktarların işverenlerin takdirinde gerçekleştirilen beyan esasına dayalı işlemler olduğu, başka ödemelerin de maaş kalemi adı altında yapılabilmesi mümkün olabileceği de düşünüldüğünden, söz konusu ödemelerin sigortalılığın sağlanması hususunda tek başına kullanılmasının yeterli olamayacağı değerlendirilmektedir. Bu bakımdan bankalardan alınan bilgiler ile SGK kayıtları karşılaştırılarak 5510 Sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışanlar açısından hizmet akdinin unsurlarının oluşup oluşmadığının değerlendirilmesi, işverenden ve varsa ilgili diğer kurum ve kuruluşlardan da bilgi belge istenmesi gerekmektedir (SGK, 2015: 3).

**5.3. Kamu Kurumlarından Alınan Bilgi Ve Belgelerden Tespit**

Kayıt dışı istihdamın önüne geçmek ve mümkün olduğunca kayıt dışı istihdam oranlarını aşağıya çekmek için kanun koyucu, 5510 Sayılı Kanunla, gerçek ve tüzel kişiliği olan herkese istihdamla ilgili bilgi ve belge vermeyi adeta zorunlu kılmıştır. Kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar da SGK ile yapılacak protokoller çerçevesinde, Devletin güvenliği ve temel dış yararlarına karşı ağır sonuçlar doğuracak hâller ile özel hayat ve aile hayatının gizliliği ve savunma hakkına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, özel kanunlardaki yasaklayıcı ve sınırlayıcı hükümler dikkate alınmaksızın, gizli dahi olsa SGK tarafından kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanması ile sınırlı olmak üzere istenecek her türlü bilgi ve belgeyi sürekli veya belli aralıklarla SGK’ya vermeye ve bununla ilgili gereken kolaylığı göstermeye mecbur kılınmıştır (5510 Sayılı Kanun, Md.100.). Böylece; Çalışma Sosyal Hizmetler Ve Aile Bakanlığı, Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı, Çevre Ve Şehircilik Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Tarım Ve Orman Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Kültür Ve Turizm Bakanlığı, Hazine Ve Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ile Ulaştırma Ve Altyapı Bakanlıklarına bağlı birçok kamu kurum ve kuruluşundan bilgi belge elde edilerek hizmet tespiti yapılmaya ve kayıt dışı istihdam azaltılmaya çalışılmaktadır. Gerek bankalar gerekse kamu idareleri tarafından yapılacak olan sigortalılık kontrolü ile düzenlenen “İşveren/Çalışan Formu”, SGK’ya gönderilmektedir (RG, 28843). Kamu kurum ve kuruluşları kendi işlemlerini yaparlarken, çalışanların sigortalı olup olmadıklarını kontrol etmekte veya bunun SGK’ca yapılması için çalışanların kimlik bilgilerini SGK’ya göndermektedirler. Örneğin verilen ruhsatlar gereği işyerlerinden alınan çalışan bilgilerinin SGK’ya gönderilmesi veya kendi mevzuatları gereği işyerinde yapılan denetim ve incelemelerde çalışanların sigortalı olup olmadıklarına da bakmaları gibi. Yine Türkiye Seyahat Acenteleri Birliğinden ve Bağımsız Spor Federasyonlarından alınan bilgilerle de sigortasız çalışanların tespiti yapılabilmektedir.

**5.4. Alınan Bilgi Ve Belgeler Kapsamında Sigortalılık Sağlama Usulü**

Kayıt dışı çalıştırılanların sigortalılıkları, kurum ve kuruluşlardan gelen bilgi ve belgeler kapsamında, genelde kurum ve kuruluşların bildirdiği işe başlama tarihi itibariyle sağlanmaktadır. Bununla beraber;

Kamu idarelerinin denetim elemanları dışında kalan kamu idarelerinin kolluk, zabıta, doktor, veteriner, mühendis vb. memurlarının tutanağı ile çalışmanın belirlenmesi durumunda, tutanak tarihi ile tutanakta belirtilen işe başlama tarihi arasında farklılık olması halinde tutanağın tutulduğu tarih, “işe giriş tarihi” olarak kabul edilmektedir. Örneğin Hazine Ve Maliye Bakanlığının yoklama memurlarınca düzenlenen “işyeri durum tespit tutanağı/yoklama fişleri”ndeki ve İçişleri Bakanlığının trafik polislerince düzenlenen “trafik idari para cezası karar tutanakları”ndaki tutanak tarihleri işe başlama tarihi kabul edilmek suretiyle sigortalılık sağlanmaktadır.

Çalışmanın bir kamu kurum veya kuruluşundan alınacak çalışma izni, çalışma ruhsatı vb. belgelere bağlı olanlar için, onay tarihi işe başlama tarihi kabul edilmekte ancak onay tarihinden itibaren bir aylık süre içerisinde çalışan işverence SGK’ya yasal süresinde bildirilmiş ise bu bildirim süresinde kabul edilmekte(çalışmanın onay tarihinden sonra olması gerektiği için) ve bununla ilgili başka bir işlem yapılmasına gerek kalmamaktadır.

İçişleri Bakanlığınca gönderilen kimlik bildirme formlarında, formun işverence onaylandığı tarihten önceki bir tarih işe başlama tarihi olarak belirtilmiş olsa dahi, formun işverence onaylandığı tarih sigortalı “işe başlama tarihi” olarak kabul edilmektedir. Ayrıca işveren formun onay tarihinden 10 gün sonrasına kadar olan bir tarih için çalışanı SGK’ya yasal süresinde bildirmişse bu bildirim de geçerli olup, başka işleme gerek kalmamaktadır.

Kamu idarelerinden alınan bilgi ve belgelerde ya da kamu idarelerinin denetim elemanları dışında kalan kolluk, zabıta, doktor, veteriner, mühendis vb. memurlarının sigortalının fiilen çalıştığının tespit ettiği tutanağın düzenlendiği tarih itibariyle hizmet sağlanmaktadır. Sigortalının fiilen çalıştığına ilişkin aynı ayda ya da takip eden aylarda aynı işyerinden birden fazla bilgi ve belgenin SGK’ya verilmesi halinde bu çalışmanın, işveren tarafından aksi belgelendirilmediği sürece (sonradan düzenlenebilir nitelikteki belgelere dayanmaksızın), en eski tarih ile en yeni tarih arasında kesintisiz çalışma olduğu kabul edilerek hizmet sağlanabilmektedir (SGK, 2015/25 Sayılı Genelge).

Diğer kurum kuruluşlardan SGK’ya gelen bilgi ve belgelere göre tespit edilen hizmetler için öncelikle işe giriş/işten ayrılış bildirgesi ile “aylık prim ve hizmet belgesi”nin işverence düzenlenip bir ay içinde SGK’ya gönderilmesi işverenden talep edilmekte, işverenin bir aylık süre içinde bunu yapmaması ya da hizmetin olmadığını kanıtlayıcı belgelerle itirazda bulunmaması halinde söz konusu belgeler SGK’ca düzenlenerek sigortalılık işlemleri re’sen yapılmaktadır. Şayet işverenin kanıtlayıcı belgelerle bir itirazı varsa veya alınan bilgi ve belgelerden sadece sigortalı beyanına dayalı olan hizmetlere işveren veya sigortalı tarafından itiraz ediliyorsa, hizmetin olup olmadığı ile ilgili tekrar değerlendirmeler yapılabilmektedir (RG, 28843).

**5.5. Yapılan Denetimlerle Hizmet Tespiti**

Sosyal Güvenlik Kurumu, gerek kendi denetim elamanlarınca gerekse diğer kamu kurum kuruluşlarının denetim elamanlarınca, işyerlerinde yapılan denetim esnasında veya işyerinin kayıt belgelerini inceleme esnasında işyerinde kayıt dışı istihdam edildiği tespit edilen çalışanların sigortalılıklarını, bu tespitleri dikkate alarak sağlamaya çalışmaktadır (5510 Sayılı Kanun, Md. 59,86).

**5.5.1. Kamu Kurum Ve Kuruluşlarının Denetim Elamanlarının Denetimleriyle**

Yasa koyucu 5510 Sayılı Kanunun 59. maddesinde, “Kamu idarelerinin denetim elemanları kendi mevzuatı gereğince işyerlerinde yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler sırasında, çalıştırılanların sigortalı olup olmadığını da tespit ederek, sigortasız çalıştırılanları Kuruma bildirmek zorundadır. Bu kurumlar ayrıca kendi mevzuatları gereğince yaptıkları inceleme ve tespitler sırasında bu Kanuna göre sigortalı sayılanların prime esas kazançlarının veya sigortalı gün sayılarının eksik bildirilmesi sonucunu doğuran tespitlerini de en geç bir ay içinde Kuruma bildirirler.” Demek suretiyle diğer kamu kurumlarının denetim elamanlarının yaptıkları denetim esnasında sigortasız çalıştırma olup olmadığının incelenmesi gerektiğini de ortaya koymuştur.

Kanunun bu maddesiyle ilgili SGK tarafından yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelik gereği, kamu idarelerinde, tabi oldukları kanun ve diğer mevzuat uyarınca ülke, bölge ve il düzeyinde denetim, soruşturma ve inceleme yetkisi verilmiş denetim elemanı sıfatına haiz kişiler, kendi mevzuatlarıyla ilgili yaptıkları denetimlerde, sigortalı olması gerekenlerden sigortasız çalıştırıldığının veya çalışanların sigortalı gün sayılarının ve prime esas kazanç tutarlarının eksik bildirildiğini tespit etmeleri durumunda, SGK’nın belirlemiş olduğu “Fiili Tespit Tutanağı” veya “Kayıt İnceleme Tutanağı” düzenleyerek, bu tutanakları SGK’ya göndermektedirler (RG,27010). Çalışma Sosyal Hizmetler Ve Aile Bakanlığı iş müfettişinin, İş Kanunu kapsamındaki, çalışanın ücreti, fazla mesai ücreti gibi kendi mevzuatıyla ilgili konularda denetim inceleme yapması esnasında, işyerinde çalışanların çalıştığı gibi tam olarak sigortalı olup olmadığına bakması ve eğer sigortalılık yönünden eksiklik varsa bunu tutanakla SGK’ya bildirmesini bu konuya bir örnek olarak gösterebiliriz.

İlgili kamu kurum ve kuruluşundan gelen tespitler hakkında, SGK tarafından ayrıca denetim yapılmaksızın sigortanın sağlanmasına ilişkin gerekli işlemler yapılmaktadır. Ancak kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemelerden; kayıt ve belgelere dayanmaksızın çalıştığı belirlendiği halde, prime esas gün sayıları veya prime esas kazançları Kuruma bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği tespit edilen çalışanların, geriye yönelik hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, en fazla tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınmaktadır. Herhangi bir yanlışlık olmaması için yapılan tespitler SGK’ca da değerlendirilmekte ve varsa eksiklik veya yanlışlıkların giderilmesi ilgili kurumdan talep edilerek gerekli işlemler tamamlanmaktadır.

Kamu idarelerinin denetim elamanlarınca tespit edilen çalışmaların sigortalılıkları, çalışmanın tespit edildiği ilk tarihten itibaren denetimin yapıldığı tarihe kadar (bir önceki paragrafta belirtilen istisnalar hariç) sağlanmaktadır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken, bu tespiti yapanın denetim elamanı olması gerektiğidir. Gerek Kamu İdarelerinin Denetim Elemanlarınca Yapılacak Tespitler Hakkında Yönetmelik’e gerekse Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele konulu 2015/25 sayılı genelgeye baktığımızda, denetim elamanını, kadro ve unvanından dolayı denetim yetkisi bulunan müfettiş, denetmen, kontrolör, denetçi gibi kamu çalışanını kapsadığı anlaşılmaktadır.

Kamu idarelerinin bu kapsamdaki denetim elemanları tarafından, kendi mevzuatları gereğince yaptıkları soruşturma, denetim ve incelemeler sonucu SGK’ya bildirilmediği tespit edilen çalışmalar için, sigorta bildirimlerinin yapılması öncelikle işverenlerden istenilmekte, işverenlerce yapılmaması halinde tescil işlemleri SGK tarafından re’sen yapılmaktadır (SGK, 2013/11 Sayılı Genelge:44).

**5.5.2. Sosyal Güvenlik Kurumu Denetim Elamanlarının Denetimleriyle**

Sosyal Güvenlik Kurumunun bir diğer hizmet tespiti yöntemi de kendi denetim elamanlarınca yaptığı hizmet tespitleridir. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları, Cumhurbaşkanlığının 4 nolu kararnamesinde belirtilen kurum müfettişleri ile sosyal güvenlik denetmenleridir (SSİY, Md.114).

SGK’nın denetim elamanlarının yetkileri ile ilgili 5510 Sayılı Kanunun 59. maddesinde, “Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının görevleri sırasında tespit ettikleri Kurum alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler, yemin hariç her türlü delile dayandırılabilir. Bunlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. İşverenler ve sigortalılar ile işyeri sahipleri, tasfiye ve iflâs idaresinin memurları, işle ilgili gerçek ve tüzel kişiler, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarına bilgi verilmek üzere çağrıldıkları zaman gelmek, gerekli olan defter, belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek, görevlerini yapmak için her türlü kolaylığı sağlamak ve bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları görevlerini yaparken, tüm kamu görevlileri gerekli kolaylığı gösterir ve yardımcı olurlar. Bu Kanunun uygulanması bakımından, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen denetim, teftiş ve kontrol yetkisini de haizdir.” Denilmektedir. Kanun metninde görüldüğü üzere SGK’nın denetim elamanları kayıt dışı çalışmanın tespiti yönünde geniş yetkilere sahiptir.

SGK’nın denetim elamanları, çalışanların hizmet tespitini, fiilen tespit denilen çalışanların işyerinde çalıştıkları esnada fiilen yaptıkları denetimlerle ve kayden tespit denilen işyerine ait veya işyeriyle alakalı her türlü kayıt belge üzerinden yaptıkları denetimlerle tespit etmektedirler.

Sosyal Güvenlik Kurumu denetim elamanları, zaman zaman sektörel, zaman zaman bölgesel, zaman zaman risk odaklı vb. denetimler yapsa da genel itibariyle şikayet üzerine denetimler yapmaktadırlar. Çalışanlarca yapılan şikayetler gereği gerçekleştirilen denetimler ise Kurumun taşra teşkilatındaki il müdürlükleri bünyesinde bulunan ve il düzeyinde denetim yetkisine sahip olan sosyal güvenlik denetmenlerince gerçekleştirilmektedir.

**5.5.2.1. Fiilen Tespit**

Kayıt dışı istihdam edilenlerin pratik ve hızlı olarak şikâyette bulunabildikleri Çalışma Sosyal Hizmetler Ve Aile Bakanlığının kurmuş olduğu Alo 170 ihbar hattı bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdamla ilgili yapılan bir ihbar veya şikâyet anında kayıt dışı çalışmanın olduğu ilde bulunan sosyal güvenlik il müdürlüğüne intikal etmekte ve buradan da denetim için sosyal güvenlik denetmeni görevlendirilmektedir. Sadece Alo 170 şikâyet hattına yapılan şikâyetler değil dilekçe vb. farklı yollarla yapılan şikâyetler için de sosyal güvenlik denetmeni görevlendirilmektedir. Görevlendirilen sosyal güvenlik denetmeni genelde öncelikle fiilen tespit ile hizmet tespiti yapmaya çalışmaktadır.

Fiilen tespit, bizzat işyerinde yapılan denetim sonucu, işyerinde çalışanların tespit edilmesidir. Fiilen tespite yönelik denetim, görevlendirilen sosyal güvenlik denetmeninin, sigortasız çalıştırmanın olduğu bildirilen işyerine habersiz bir şekilde gitmesi ile başlar. Denetmen kimliğini gösterip işyerine niçin geldiğini izah ettikten sonra, işyerinin tüm kısımlarını dolaşarak işyerindeki tüm çalışanların kimliklerini toplar ve bunları, işverenin SGK’ya bildirmiş olduğu “aylık prim ve hizmet belgesi”ndeki sigortalılar ile karşılaştırır. Aylık prim ve hizmet belgesinde bulunmayan çalışanları (şayet yakın zamanda sigortalı işe giriş bildirgeleri de verilmemişse) denetim tutanağı olan “İşyeri Durum Tespit Tutanağı”na, kimlik bilgileri, işe başlama tarihi ve aldıkları ücretleri ile birlikte kaydeder. Aylık prim ve hizmet belgesinde kayıtlı bulunan sigortalıların aylık çalışma günleri kontrol edilir, aylık gün sayıları ve ücretleri konusunda bilgi edinilir, sigortalılarla yapılan görüşmelerde işe başlama, aylık çalışma ve ücretler konusunda öğrenilen bilgiler, aylık prim ve hizmet belgesinde yazılı bilgilerle karşılaştırılır ve SGK’ya noksan bildirim varsa, noksan bildirimi yapılan sigortalılar da tutanağa alınır. Sigortalıların işe başladıkları günden itibaren hafta tatili günleri hariç aylık tam gün ve aralıksız, haftalık 45 saatten az olmamak üzere çalışıp çalışmadıkları, istirahatli kalıp kalmadıkları, ücretsiz izin alıp almadıkları ve çalışma sürelerine göre ücretleri sorulur. İleride yapılacak Kurum işlemlerine esas olacağı düşüncesinden hareketle, denetim anında işyerinde bulunmayan izinli, raporlu, görevli olanlar da dahil tüm sigortalılar toplamına sayısal olarak tutanakta yer verilir. Denetim sırasında sigortalı ile görüşülürken işveren, diğer sigortalılar veya üçüncü şahısların bulunmamasına özen gösterilir. Tespit sırasında işyerinde bulunan her şahsın çalışıyor olması düşünülemeyeceğinden (müşteri, ziyaretçi, başka bir işyerinin işçisi gibi) bu yöndeki itirazlar ve uyarılar dikkate alınır ve doğru olanı tespit edilmeye çalışılır. Örneğin işyerinde denetim anında bulunan işçinin başka bir işyerinin işçisi olduğunun iddia edilmesi durumunda, o işyerinden sigortalı olup olmadığına bakılarak doğruluğu araştırılır. İşyerinde yapılan işin bölüm ve eklentilerinden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran aracılar (taşeronlar) varsa, bu konuya da ayrıca yer verilir. Sonradan vaki olabilecek itirazların önlenmesi bakımından, tutanakların, sigortalı, işveren veya işveren vekili ve denetimi yapanlar tarafından üçlü imza taşımasına, koşulların elverdiği ölçüde özen gösterilir. Denetim sırasında işveren veya vekilinin hazır bulunmaması veya imzadan kaçınmaları hallerinde, “işveren/işveren vekili denetim sırasında bulunmadıkları veya imzadan kaçındıkları" kaydı da konulmak suretiyle mümkünse tutanağın iki tanığa imzalatılması yoluna gidilir. Bunların yanında işverenin beyanı varsa bu beyanlar da tutanağa kaydedilir (http://www.vergi.tc/,17.11.2018).

Fiilen tespitte, denetimi yapan kişi, işveren ve sigortalıların imzasını da taşıyan düzenlemiş olduğu “işyeri durum tespit tutanağı” ile kayıt dışı çalıştırılanların kimliğine ait bilgileri, en son olarak iş yerinde işe başladıkları tarihi, aldıkları ücretleri ve aylık kaç gün çalıştıklarını tespit eder. Burada önemli olan, yasaya göre sigortalı olması gereken kişilerin işyerinde çalıştıklarının tespitidir. Fiili tespit için, sigortalı olması gereken kişilerin işyerinde çalıştıklarının görülmesi yeterli olup, çalışanların sigortalı işe giriş bildirgeleri ile sigortalı hizmet kazandırmada gerekli olan prim belgelerinin temini ve ispat açısından saptanan bilgilerin tutanağa kaydedilmesi icap etmektedir. Denetim anında, işyerinde bulunmayanlar ile işten ayrılanlar için fiilen tespit mümkün değildir. İşveren ve diğer çalışanlar ile çevrede bulunan üçüncü şahısların bildirimleri fiilen tespit kapsamında kabul edilememektedir.

Yapılan fiili tespitte, çalışma süresinin tespitiyle ilgili bir sınır bulunmamaktadır. Ancak sadece fiili tespitle yapılan, herhangi bir kayıt ve belgeye dayanmayan çalışma sürelerinin, tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik en fazla bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınabilmekte ve en fazla bir yıllık sigorta sağlanabilmektedir. Örneğin işyerinde yapılan fiili denetimde kişinin işyerinde 5 yıldır çalıştığı tespit edilmesine rağmen bunu kanıtlayıcı veya destekleyici belgeler yoksa fiili denetimin yapıldığı tarihten geriye yönelik en fazla bir yıllık yani son bir yıllık sigorta sağlanabilmektedir (5510 Sayılı Kanun, Md.86).

**5.5.2.2. Kayden Tespit**

Çalışanlar, hizmetlerinin SGK’ya eksik ya da hiç bildirilmediğinin tespitini, işyerinde çalışırken veya işyerinden ayrıldıktan sonra İş Mahkemeleri’nden dava yoluyla talep edebilmektedirler. İşyerinde çalışırken dava yoluyla hizmet tespitine başvuran sigortalı, iş güvencesinin de olmamasından dolayı, yok denilebilecek kadar azdır. Genelde sigortalılar çalışırken Alo 170 telefon hattından veya dilekçeyle, hizmetlerinin bildirilmediğini veya eksik bildirildiğini SGK’ya şikayet ederken, işten ayrıldıktan sonra ise hem şikayet hem de dava açma yoluna gitmektedirler. Sigortalılar tarafından yapılan şikayetler sonrasında, SGK denetim elemanları tarafından yerel denetim ve/veya kayıt incelemesi yollarıyla sigortasız çalıştırma ile ilgili iddialar araştırılmaktadır. Yerel denetim sonucu hizmetlerin tespit edilememesi veya iddia edilen hizmetlerin tam olarak tespit edilememesi ya da bir yılı aşan hizmetlerin olması halinde kayden tespit yoluna gidilmektedir( http://www.star.com.tr/, 12.10.2018).

“Kayden tespit, fiilen çalışmaları tespit edilemeyen kişilerin işyeri kayıt ve belgelerinden çalışmalarının tespit edilmesi yoludur.”(http://www.ozdogrular.com/content/view/15321/ .12.10.2018). Hizmetin fiilen tespit yoluyla tespit edilememesi veya tam olarak tespit edilememesi durumunda, fatura, irsaliye, banka yazıları, yasal defter kayıtları vb. tüm kayıtlar ile tespit edilmesi mümkün olabilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrolle görevli memurlarının, fiilen tespitten farklı olarak, kayden yapacakları hizmet tespitlerinde herhangi bir süre sınırlaması bulunmamaktadır. Kayıt dışı çalıştırmanın olduğu işyeri kayıtlarının incelenmesi sonucu veya her zaman düzenlenebilir nitelikte olmayan kanunen geçerli her türlü kayıt ve belgelerin incelenmesi sonucu tespiti yapılan hizmetlerin tamamının sigorta kaydı yapılabilmektedir. (SSİY, Md.26).

**5.5.2.2.1. İşyeri Kayıt Ve Belgeleri**

Kayıt kavramı, bir şeyin deftere yazılması, kaydetme, işleme, yazma, yazılan şey anlamına gelmekte olup, mevzuat gereği düzenlenen defterler ve bunlara kaydedilen işlemler bütünü biçiminde de tanımlanabilmektedir. Belge kavramı ise, kanıt, tevsik etmek, açıklamak anlamına gelmekte olup, en geniş şekilde, herhangi bir işlemi, somut durumu veya olayı saptama, tevsik veya beyana dayandırma maksadına dönük her türlü yazılı senet, evrak, mazbata veya diğer yazılı vesikalar bütünü biçiminde tanımlanabilir. Sosyal sigortalar mevzuatı açısından kayıt kavramı, bir mevzuat hükmüne göre düzenlenmesi gereken defterler ve bu defterlere yapılan kayıtların dayanağını oluşturan belgeleri kapsamaktadır. İşverenlerin tutmak zorunda oldukları defterlerle dayanağı belgeler, işverenlerce SGK’ya bildirilen hizmetlerin ispatı sayılmaktadır (SGK, 2013: 140). İşverenlerin tutmak zorunda oldukları kayıt ve belgeler SGK mevzuatında tek tek sayılmamakla beraber diğer kanunlar veya ikincil mevzuat kapsamında tutulması gereken tüm kayıt ve belgelere atıfta bulunulmuştur.

İşyerleri faaliyet alanlarına, büyüklüklerine ve benzeri durumlarına göre yaptıkları işlerle ilgili farklı kanunlar kapsamında kayıt belge düzenlemek zorundadırlar. Bunlar Vergi Usul Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, Dernekler Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Kat Mülkiyeti Kanunu gibi işverenlerin diğer yasalar gereğince düzenlemek zorunda olduğu defter ve dayanağı belgelerdir. Ayrıca bazı sektörler ve işyerleri için yine özel hükümler de bulunabilmektedir. Örneğin şehirlerarası otobüs işletmeleri için Karayolları Trafik  Kanunu ve Karayolu Taşıma Kanunu, özel öğretim kurumları(dershaneler, motorlu taşıt sürücü kursları gibi) için Özel Öğretim Kurumları Kanunu, yapı denetim kuruluşları için Yapı Denetim Kanunu, gıda üretimi faaliyeti yapan işletmeler için Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve bunların ikincil üçüncül mevzuatları, özel hastaneler için Özel Hastaneler Yönetmeliği, şehir içi halk otobüsü işletmeleri için belediyelerin düzenlemeleri gereği tutulması ve düzenlenmesi gereken kayıt ve belgeler bulunmaktadır.

**5.5.2.2.2. Kayıt Ve Belgelerin İncelenmesi**

İşyeri kayıt ve belgeleri, genelde kayıt dışı çalıştırıldığını şikayet eden birisinin olması durumunda SGK denetim elamanlarınca incelenmektedir. Fiilen tespitle ilgili gerekli işlemlerin yapılması sonucu şikayetçinin iddiaları tespit edilememişse, şikayetçinin yazılı ifadesine başvurulmaktadır.

Şikayetçi ifadesinde, işyeri yasal defter ve belgeleri ile şikayete konu olan işyerindeki çalışmalarını ispat edecek herhangi bir resmi bilgi, kayıt ve belgelerde (fatura, ücret bordrosu, gider pusulası vb. gibi) isminin, imzasının veya çalışmasını kanıtlayacak bir bulgunun olmadığını beyan etmesi durumunda, kayıt ve belge incelemesi yapılmayıp, şikayetçiye iddiaları hakkında iş mahkemesine dava açabileceği konusunda bilgi verilmektedir. Şikayetçinin ücretini bankadan almamış olması ve ücret bordrosunu veya ücret ödenmesine ilişkin herhangi bir belgeyi imzalamamış olması şikayetçinin çalışmasının işyeri kayıtlarında hiç bulunmadığını ortaya koymaktadır. Şayet işyerine ait fiş fatura vb. belgelerde de isim veya imzası bulunmuyorsa işyeri kayıt ve belgelerinin incelenmesinden herhangi bir hizmet tespiti yapılamamaktadır.

Bunun aksine şikayetçi ifadesinde çalışmasına ilişkin bilgi belgenin bulunduğunu söylerse, söz konusu işyerinin yasal olarak tutmak zorunda olduğu kayıt ve belgeleri denetim elamanlarınca yazılı olarak işyerinden istenmektedir. Tutmak zorunda olduğu tüm defter, kayıt, bilgi ve belgeleri istenilmesi halinde 15 gün içerisinde ibrazla yükümlü olan işyeri sahibi söz konusu kayıt ve belgeleri ibraz ederse inceleme yapılabilir.

İşyeri tarafından tutulan defter ve dayanağı belgeler, işyerince yapılan işin özelliği, türü ve kayıtların tutuluş amaçlarına göre farklılık göstermekle beraber, bu defter ve belgelerin bir kısmının işçilik ücretleri ile ilgisi bulunmamaktadır (Kurt, 2004: 242). İşyeri kayıtlarında yapılan incelemede kayıt dışı istihdam hususu incelendiğinden dolayı genelde işyerinin işçilik giderlerine ve bununla ilgili kayıtlarına bakılmaya çalışılmaktadır.

İşyeri kayıtlarının incelenmesinde, ilk etapta kayıt dışı istihdamla ilgili ücret tediye bordrosu veya ücret ödeme makbuzu bulunup bulunmadığı ile bu belgelerdeki bilgilerin yasa gereği tutulan deftere (gelir gider defteri, yevmiye defteri gibi) kaydedilip kaydedilmediğine, defter kaydında sigorta bildirimi yapılmayan işçilik giderinin olup olmadığına bakılmaktadır. Yine banka aracılığıyla yapılan ücretlerin sigorta bildirimi ve varsa çalışanların özlük dosyalarındaki belgeler incelenmektedir. Her yasal belgeden hizmete ilişkin elde edilebilecek bilgi de çalışmanın kanıtı sayıldığından, yapılan kayıt belge incelemesi bununla sınırlı kalmamaktadır. Bu bağlamda, şikayetçinin isim veya imzasının veya çalışmasını gösterir herhangi bir bilginin; fatura, sevk irsaliyesi, posta ve kargo alındıları, perakende satış vesikaları (perakende satış fişleri, makineli kasaların kayıt ruloları, giriş bileti, taşıma biletleri), müstahsil makbuzu, serbest meslek makbuzu, taşıma irsaliyesi, yolcu listeleri, günlük müşteri listeleri, sipariş fişi, imza sirküleri, vekaletname, senet, ibraname, bonservis, sözleşme, şartname, mahsup fişi, zimmet tutanakları, takip ve imza föyleri, giriş kartları, yemek listeleri, personel servisi (taşıt) listeleri ve sair belgelerde olup olmadığına bakılarak hizmetin belirlendiği dönemler için sigorta sağlanması yoluna gidilir. Bu belgelerin işyerinin düzenlemek zorunda olduğu belgeler arasında olması da gerekmemektedir. Yani işyeri kayıt belgelerindeki her türlü bilgiden tespit edilen çalışmalara, şayet bir hile veya muvazaa durumu yoksa(sahte sigortalılık yönünde), sigortalılık sağlanabilmektedir.

Ayrıca şikayetçinin işyerinde yaptığı işin niteliği ve ifadesinde beyan edeceği hususlar dikkate alınarak, ilgisine göre trafik kazası tespit tutanakları, vergi denetim elemanları tutanakları, iş müfettişi tutanakları, kolluk kuvvetleri (polis-jandarma) tarafından düzenlenen tutanaklar, liman reisliklerince düzenlenen gemi çalışanları listeleri, ihale makamları tarafından düzenlenen imza föyleri, puantaj kayıtları gibi çalışmaya delil her türlü belge de ilgili kurum ve kuruluştan istenip incelenerek hizmet tespiti yapılabilmektedir. Herhangi bir özel okulda sigortasız veya eksik sigortayla öğretmen olarak çalıştırıldığını ifade eden şikayetçinin, özel okul tarafından milli eğitime bildirilen sözleşmesinin, işe başlama ve işten ayrılma yazılarının ilgili il/ilçe milli eğitim müdürlüğünden istenerek gerekli hizmet tespitinin yapılmasını buna örnek verebiliriz. Aynı şekilde işyerinde şoförlük yaptığını ve işyerine ait araçla trafik para cezası aldığını beyan eden şikayetçinin trafik para cezası tutanağının, ilgili emniyet müdürlüğünden istenerek gerekli hizmet tespitinin yapılması da verilebilecek örnekler arasındadır. Genellikle kayıt dışı istihdamla ilgili denetimleri yapan sosyal güvenlik denetmenleri, incelenen kayıt belgeler ve bu kayıt belgelerden tespit edilen kayıt dışı istihdam hususları için “İşyeri Kayıt İnceleme Tutanağı” düzenlemektedirler.

Sosyal Güvenlik Kurumu denetim elamanı, işyeri kayıt belgeleri ile diğer kamu/özel kurum kuruluşlardan, gerçek/tüzel kişilerden hizmete dair elde ettiği tüm bilgiler ile işyeri sahibi, şikayetçi, tanık ifadelerini, karineleri ve gerekirse çevre soruşturması bilgilerini değerlendirerek gerekli hizmet süresini tespit edip kayıt dışı istihdamın sigortalılığını sağlayabilmektedir. Denetim elamanının yapmış olduğu denetim ve soruşturmalar neticesi düzenlemiş olduğu tutanak ve raporlar doğrultusunda kurum kayıt dışı çalıştırılanların sigortalarını yapmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu, hizmet tespiti ile ilgili yukarıda açıklanan gerekli idari işlemleri yerine getirmesine rağmen şayet kayıt dışı hizmetin tespiti yapılamamışsa, kayıt dışı çalıştırılanın, hizmetin tespiti için 5 yıl içinde iş mahkemesinde dava açma hakkı bulunmaktadır.

**SONUÇ**

Sosyal, ekonomik, fizyolojik ve mesleki riskler dolayısıyla karşı karşıya kalabilecekleri tehlikelere ve zararlara karşı insanları korumayı ve güvence sağlamayı hedefleyen, insanların, gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı, ekonomik güvenliklerini sağlayan, insanları ve toplumu koruyan, güvence veren “sosyal güvenliğin”, sosyal, iktisadi, hukuki ve siyasi açıdan önemi büyüktür. Sosyal güvenliğin araçlarından biri olan sosyal sigortaların ise sosyal güvenliğin sağlanmasındaki payı oldukça büyüktür.

Toplumlar sosyal güvenliklerini sağlamaya yönelik gerekli tedbirlerini her dönem almaya çalışmıştır. Türkiye’de de sosyal güvenliğin sağlanması için tarihimiz boyunca sosyal güvenlik sistemleri kurulmuş ve sosyal güvenlik bir hak olarak anayasal güvence altına alınmış, gerekli yasal düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır. Bu düzenlemelerin sonuncusu 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yapılmış, çalışanlar sosyal sigortalar kapsamına alınmaya çalışılmıştır.

Çalışanların sosyal sigortalarının sağlanmasına yönelik kanuni düzenlemeler olmasına rağmen maalesef her dönem kayıt dışı istihdam da var olmuş ve özellikle de işveren emrinde çalışanlarda bu oranın yüksekliği bilinmektedir. Hizmet akdi kapsamında çalışan ve SGK’ya 5510 Sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının a bendi kapsamında(4/a sigortalısı olarak) sigortalı olarak bildirilmesi gerekenler, ya hiç bildirilmeden ya günlerinin eksik bildirilmesi veya sigorta primine esas kazançlarının eksik bildirilmesi şeklinde kayıt dışı istihdam edilebilmektedirler.

Türkiye’deki kayıt dışı hizmetin, idari yönden tespitini, Sosyal Güvenlik Kurumu yapmaktadır. SGK, hizmet akdi kapsamında çalıştırılanlardan kayıt dışı olanların hizmetlerini, Kuruma yapılan bildirimleri kontrol ederek, diğer kamu kurum ve kuruluşlardan bilgi belge temin ederek, yine diğer kamu kurumlarının denetimlerinden faydalanarak ve kendi denetim elamanlarına denetimler yaptırarak tespit etmeye çalışmaktadır. Bu yönde yapılan incelemelerde her türlü bilgi, belge ve denetimlerden faydalanılarak kayıt dışı hizmetler tespit edilmeye çalışılmakta ve sosyal sigortalılıklar sağlanmaya çalışılmaktadır.

SGK kayıt dışı istihdamla ilgili tüm inceleme ve denetimlerini yapmasına rağmen şayet gerekli hizmet tespitini yapamamışsa, kayıt dışı çalışanın, tespit edilemeyen hizmetler için, iş mahkemesinde dava açma hakkı bulunmaktadır.

**KAYNAKÇA**

Akkurt, Sinan Sami, Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler Ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi, http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz10-2/akkurt.pdf.(15.10.2018).

Alper, Yusuf, Sosyal Güvenlik Tanımı Tarihsel Gelişimi, <http://www.filozof.net/Turkce/sosyoloji/2064-sosyal-guvenlik>. (20.10.2018).

Arıcı, Kadir – Alper, Yusuf, *Sosyal Güvenlik*, 3. Baskı, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, 2014.

Asunakutlu, Tuncer, Sigorta Açısından Güvenlik ve Risk, <https://www.mevzuatdergisi.com/2001/07a/01.htm>.(15.10.2018).

Aydın, Ufuk, *Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1999.

Bedük, Mehmet Nusret, “Sosyal Sigortalar Uygulamasında İşverenin İşe Giriş Bildirgesi Verme Yükümlülüğü ve İşe Giriş Bildirgesi Vermemesinin Hukuki Sonuçları”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 16, Sayı 5, 2002, ss.11-34.

Çolak, H.Bayram, İş Sözleşmesinin Unsurları Ve Özellikleri, [http://huseyinust.com/ konu-is-sozlesmesinin-unsurlari-ve-özellikleri.html](http://huseyinust.com/%20konu-is-sozlesmesinin-unsurlari-ve-özellikleri.html).(12.10.2018).

Çolak, Mahmut, “Sosyal Sigortalar Kurumu Uygulamaları Açısından Çalışanlara Hizmet Kazandırımı Yolları”, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Cilt 4/11, Sayı 11, 2001.

Çolak, Mahmut, Sosyal Güvenlikte Yaygın-Yoğun Denetimler Ne Anlam Taşır?*,* [http://www.vergi.tc/makaleDetay/SizdenGelenler/SOSYAL-GUVENLIKTE-YAYGIN-YOGUN DENETIMLER-NE-ANLAM-TASIR/3b8f1c3b-a1bd-4f93-bc67-d5da3f6b47ed](http://www.vergi.tc/makaleDetay/SizdenGelenler/SOSYAL-GUVENLIKTE-YAYGIN-YOGUN%20DENETIMLER-NE-ANLAM-TASIR/3b8f1c3b-a1bd-4f93-bc67-d5da3f6b47ed).(17.11.2018).

Egeli, Haluk, *Parafiskalite ve Parafiskal Gelirler (Sosyal Güvenlik Reformu Kapsamında),*İzmir, Altın Nokta Basın Yayın Dağıtım, 2009.

Gerek, Nüvit – Oral, A. İlhan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 1. Baskı, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, 2004.

Güloğlu, Tuncay – Korkmaz, Adem - Kip, Murat, Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9582>.(03.10.2018).

Güzel, Ali – Okur, Ali Rıza – Caniklioğlu, Nursen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 11.Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, 2008.

İzgi, Berna Balcı, “Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Son Gelişmeler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 16, 2008, ss.85-107.

Kurt, Resul, Sigortasız İşçi SGK’ya Başvuracak*,* [http://www.star.com.tr/yazar/ sigortasiz-isci-sgkya-basvuracak-yazi-913924/](http://www.star.com.tr/yazar/%20sigortasiz-isci-sgkya-basvuracak-yazi-913924/).(12.10.2018).

Kurt, Resul, *İş**Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar,* Güncelleştirilmiş 3. Baskı, İstanbul, İSMMO Yayınları, 2004.

Ören, Kenan, *İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık, 2015.

Öztürk, Özgür, “Sigortalı Hizmetin Tespiti”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, 1998, ss.29-48.

SGK, 2013/11 Sayılı Genelge(Sigortalılık İşlemleri).2013.

SGK, 2015/25 Sayılı Genelge(Kayıt Dışı İstihdam İle Mücadele),2015.

SGK, Bankalar Ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü İle Kurum Ve Kuruluşlardan Alınacak Bilgi Ve Belgelere Dair Tebliğ,Ankara, Resmi Gazete(Sayı:29026), 2014.

SGK, Bankalar Ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü İle Kurum Ve Kuruluşlardan Bilgi Ve Belgelerin Alınmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Ankara, Resmi Gazete(Sayı:28843), 2013.

SGK, Kayıt Dışı İstihdam Nedir, Türleri ve Nedenleri Nelerdir*?*, [www.sgk.gov.tr/ wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi istihdam](http://www.sgk.gov.tr/%20wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi%20istihdam).(06.10.2018).

SGK, Kamu İdarelerinin Denetim Elemanlarınca Yapılacak Tespitler Hakkında Yönetmelik, Ankara, Resmi Gazete(Sayı:27010), 2008.

SGK, Sosyal Güvenlik Denetmenleri Denetim Standartları, Ankara, 2013.

SGK, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, Ankara, Resmi Gazete(Sayı:27579), 2010.

SGK Strateji Geliştirme Başkanlığı, *Bir Reformun Anatomisi,* Ankara, SGK Yayını,2009.

Sosyal Güvenlik Sisteminin Amacı  Nedir, <https://sskprim.wordpress.com/2008/08/15/sosyal-guvenlik-sisteminin-amaci-nedir/>.(05.09.2018).

Sürücü, Mükremin, “Sosyal Güvenlik Nedir? Çağdaş İlke ve Eğilimleri Nasıl Olmalıdır?”*,* *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi***,** Cilt 4/12, Sayı 12,2001.

Şakar, Müjdat, Sigortaya Bildirilmeyen Çalışmalar İçin Hizmet Tespiti Davası Açılması, <http://www.ozdogrular.com/content/view/15321/>.(12.10.2018).

TBMM, 818 Sayılı Borçlar Kanunu(Mülga),[http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/ 5.3.818.pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/%205.3.818.pdf). (12.10.2018).

TBMM, 4857 Sayılı İş Kanunu, [http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857. pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.%20pdf). (12.10.2018).

TBMM, 5510 Sayılı Kanun, [www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf). (12.10.2018).

TBMM, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu*,* [http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/ 1.5.6098.pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/%201.5.6098.pdf). (12.10.2018).

TBMM, T.C. Anayasası(1982), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>. (12.10.2018).

Tuncay, A. Can - Ekmekçi, Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları,* 1.Baskı, İstanbul, Legal Yayınevi, 2008.

Tunçomağ, Kenan, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 1988.

Türk Dil Kurumu*,* [www.tdk.gov.tr/](http://www.tdk.gov.tr/). (01.110.2018).

Yazgan, Turan, *İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları*, İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayını, 1992.